

Ступени мастерства.

Главные принципы современного менеджмента гласят: «Человеческий ресурс - богатство организации», «Кадры решают все», «Успех организации предопределен ее сотрудниками». Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. На сегодняшний день процессом, обуславливающим создание в системе непрерывного образования условий для развития индивидуального стиля профессиональной деятельности педагога, познания и освоения новых ценностей, стимулирующим творческий поиск специалистов, способствующим утверждению перспективных подходов, технологий, систем оценивания профессиональной деятельности педагога, является аттестация. В связи с тем, что аттестация педагогов осуществляется, как правило, один раз в пять лет, большую роль в оценке его профессиональной деятельности играет межаттестационный период.

Перед нами встали вопросы: как помочь педагогу подготовиться к этой важной, трудоемкой и ответственной процедуре? Какая система мероприятий будет наиболее эффективной? Каким образом стимулировать и планировать рост деловой карьеры педагогов? Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось поэтапно:

Первый шаг — выработка общей позиции в вопросах подготовки педагогов к аттестации. На этом этапе аттестация рассматривалась нами как система, обеспечивающая развитие и психологическую поддержку личности педагога.

Второй шаг — определение принципа повседневного взаимодействия (распределение функций, полномочий и ответственности) на межаттестационный период.

Третий шаг — построение определенной модели тьютерского сопровождения аттестуемого, направленного на раскрытие профессионального потенциала педагога, его творческой активности через проектную деятельность.

Новое в нашей работе — интеграция усилий тьютерских технологий, методической и психологической служб учреждения, для развития и активизации профессионально важных качеств личности педагога как субъекта управления процессом аттестации.

Эта работа ведется в несколько этапов: первый — подготовительный; второй — «Партнерство»; третий — проведение и анализ аттестации.

На первом этапе четко определяем цели участников образовательного процесса по отношению к аттестации: заведующий учреждения способствует управленческому и организационному обеспечению профессионального роста педагога; тьютер организует профессиональную поддержку и помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем; педагог-психолог обеспечивает повышение психологической компетентности педагога, способствует развитию личностных и профессионально значимых качеств педагога, улучшает его эмоциональное самочувствие; аттестуемый педагог повышает профессиональную компетентность; эксперт (старший воспитатель) проводит оценку профессионального соответствия педагога определенным критериям. В нашем учреждении довольно четко отработан механизм оценки профессиональных и личностных возможностей каждого педагога.

На втором этапе «Партнерство» информируем педагогов о порядке проведения аттестации, правах и обязанностях аттестуемых. Нами разработана система оценки педагога в различных видах деятельности. В основе этой системы — комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной педагогической деятельности. Результаты диагностики становятся исходным пунктом для развивающей деятельности, но прежде они обязательно должны быть проанализированы. Полученные данные заносим в диаграммы педагогического и психологического анализа. Это помогает нам определить проблемные зоны и выработать рекомендации по совершенствованию педагогического процесса. Главная задача — не в том, чтобы дать педагогу

экспертную оценку извне, а в том, чтобы стимулировать самого педагога к осмыслению своих профессиональных проблем. Только от желания самого педагога зависит процесс его самопознания, самосовершенствования и самоактуализации.

Решать задачи быстро и эффективно помогает совместное проведение комплексных проектно-ориентированных мероприятий «Лестница успеха» по направлениям: «Первые шаги» — работа с молодыми специалистами; «Развитие» — работа с педагогами 1-й и 2-й квалификационных категорий; «Новаторы» — работа с педагогами высшей квалификационной категории; «Перспектива» — сообщество творческих педагогов, имеющих высокий профессиональный потенциал.

Здесь главным является реализация индивидуального подхода и создание условий для развития тех или иных профессиональных качеств педагога — для успешного восхождения по «лестнице профессионального мастерства». Основная нагрузка ложится на педагога-психолога, который способствует устранению личностных дисгармоний; мобилизует скрытые психологические ресурсы педагога, обеспечивающие самостоятельное решение проблем. Основной упор делаем на использование элементов **психологического тренинга**. Наш тренинг включает в себя три блока занятий. *Первый блок — «Знакомство»*. На этих занятиях главное — создать обстановку раскрепощенности и непринужденности. *Второй блок — «Я пришел к тебе с приветом»*. На занятиях формируется умение снимать эмоциональное напряжение перед выступлением. *Третий блок — «Чему я научился»*. Здесь происходит систематизация опыта участников тренинга.

Идеология сопровождения помогает разобраться, проанализировать и найти пути решения проблем в сферах профессиональной деятельности педагогов: *«Педагог - ДОУ» (взаимодействие с администрацией и коллегами по работе); «Педагог - группа» (общение со всей группой детей, малой группой); «Педагог - ребенок» (диалоговое общение с ребенком и его родителями); «Я - педагог» (профессиональная саморегуляция).*

Третий этап — проведение аттестации и ее анализ. Как оценить нашу деятельность? Как проследить рост профессиональных и личностных качеств педагога? Мы выделили несколько моментов для анализа: достижения педагогов в краевых, городских, общероссийских мероприятиях; уровень профессионального самопознания педагогов; достижения педагога — «Лестница мастерства»; социально-психологический климат в детско-взрослом коллективе учреждения; качество подготовки дошкольников к началу школьного обучения; оценка родителями деятельности педагога.

В каждой из этих областей, составляющих профессиональную компетентность педагога, деятельность тьютеров осуществляется в следующих направлениях:

- *поддержка и раскрытие индивидуальности педагога («не потерять свое лицо», «устать от профессии»);*
- *раскрытие «секретов» общения с большой и малой группой детей-дошкольников разного возраста;*
- *поиск своего стиль общения с детьми, соответствующий индивидуально-психологическим особенностям педагога, чтобы постоянный контроль над своим «правильным» поведением не привел к изматывающей усталости, частым головным болям и другим проблемам со здоровьем;*
- *помощь в выборе коммуникативной позицию в общении с ребенком и его родителями;*
- *овладение приемами «Я-сообщения», компромисса, индивидуализации педагогических воздействий.*

В своей работе мы следовали утверждению: если нам удастся создать такие условия, чтобы педагог поверил в себя, в свои силы, то он сам станет выбирать профессиональные и личностные задачи из зоны ближайшего развития, то есть восходить к своей цели по «Лестнице мастерства», что позволит обеспечить и рост достижений ребенка.